



**HR Тренинг Академия**  
**БАУРЧР**

# Съдържание



- Цел



- Ползи



- Концепция



- Модулен модел



- Работни принципи



- План за действие



- Роли

# HR Тренинг Академия

## **ЗАЩО е необходимо изграждането на Тренинг Академия на БАУРЧР**

За да постигнем устойчиво развитие на тренинг дейностите, организирани от Асоциацията, като поставим добра основа и за бъдещето

За да отговорим на очакванията към Асоциацията – да бъде trendsetter в познанието, като реализира модерни проекти и подпомага нови подходи в работата ни

## **ЦЕЛ на Тренинг Академията на БАУРЧР**

Да гарантираме приемственост в знанията на HR-гилдията и да направим стъпка в професионалното си израстване като “повдигнем” HR-функцията на стратегическо ниво – да бъдем партньор на бизнеса!

# Ползите

## За БАУРЧР:

- ➔ ще гарантира компетентността си да реализира нов подход в дейностите по развитие и споделяне на знания
- ➔ ще предложи на членовете си по-добро планиране на годишните тренинг дейности
- ➔ ще позиционира HR-функцията на стратегическо ниво чрез адекватна тематика за глобалните предизвикателства пред колегията

## За членовете:

- ➔ възможност за придобиване на компетентност в конкретни HR-области
- ➔ по-добро познаване на проблемите и предизвикателствата в работата ни
- ➔ увереност в работата ни като партньор на бизнеса
- ➔ създаване на полезни професионални контакти
- ➔ възможности за развитие

# Концепцията в действия



# Тренинг модули

Създаване на “катедри” на знанието чрез въвеждане на принципа на модулното обучение



## Управление на талантите и планиране на приемствеността

Стратегическо планиране на работната сила

Компетентностни модели

Привличане, развитие и задържане на таланти

Откриване на таланти – ролята на центровете за развитие

Работа с личен консултант, коучинг и менторство

Кариерно развитие – концепции и практики

## Управление на знанието

Развитие и съхранение на компетентностите и знанието в организацията

Управление на информационните потоци – системи и процеси

Управление на качеството

## Управление на представянето и възнаграждението

Оценка на дейностите по човешки ресурси – бенчмарк сравнения, процеси, системи, бизнес индекси

Управление на представянето на служителите – системи, процеси и политики

Цялостна политика за възнаграждение и стимулиране – идеи и практики

## Ангажираност и лоялност на служителите

Корпоративна социална отговорност - обвързване с ценностите на организацията

Изграждане на корпоративна култура

Управление на баланс между работа и личен живот

## Вътрешни комуникации и работодателска марка

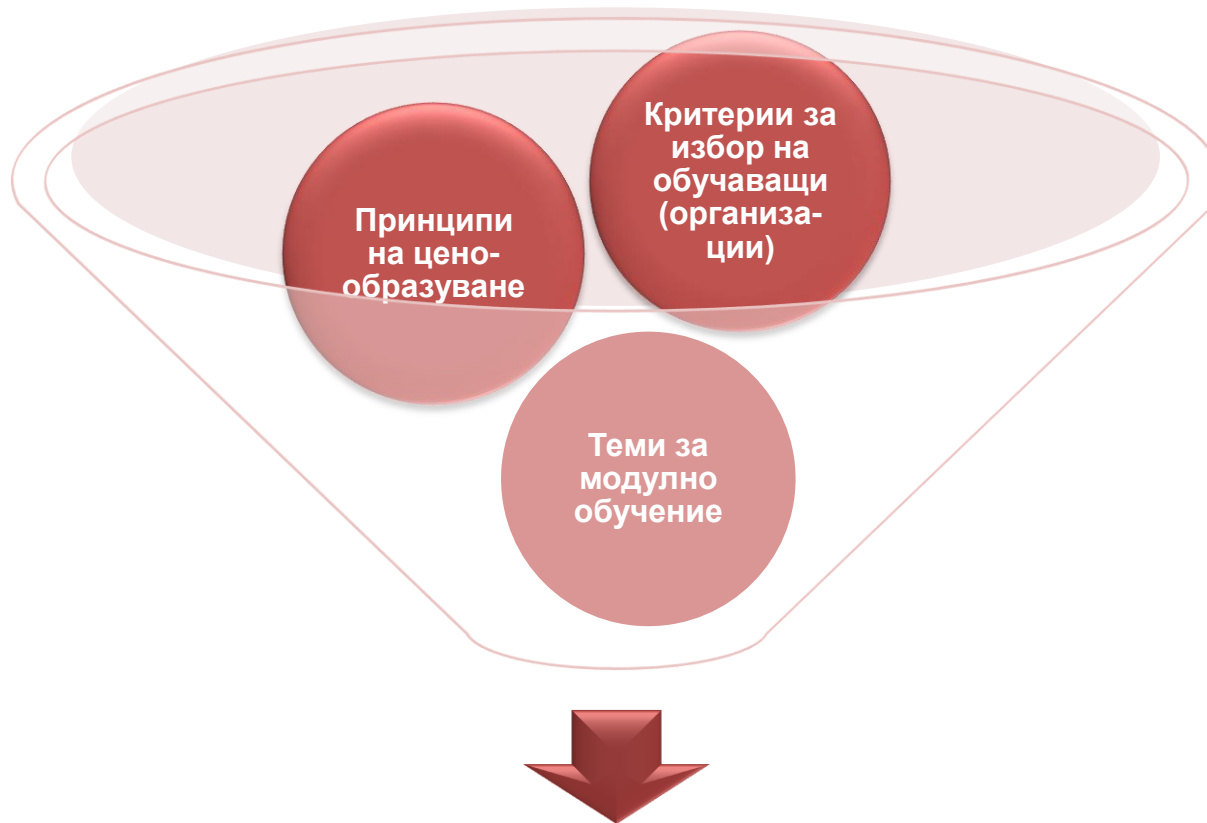
Вътрешни те комуникации – средство за изграждане и развитие на корпоративната култура

HR маркетинг – идеи и практики

Управление на работодателската марка вътре и извън организацията – ролята на специалистите по човешки ресурси

Управление на многообразието (diversity)

# Работни принципи



Работните принципи на HR Тренинг Академията на БАУРЧР се създават с активното участие на *Работен екип* от съмишленици!

# План за действие

1. Създаване на концепция и представяне пред УС на БАУРЧР



2. Среца с Работен екип за запознаване с концепцията и предприемане на следващи стъпки по създаване на работните принципи



3. Официално представяне на HR Тренинг Академията на Годишната конференция



4. Набиране на кандидатури за предоставяне на обучения според обявените тренинг модули



5. Създаване на Годишен план на Академията за 2010 г.

# Роли и отговорности

## Управителен съвет

- Да отговори на нуждите на членовете на БАУРЧР от обучение
- Да определи Отговорен екип за работа в областта на споделяне на знанието
- Да привлече съмишленици в работата си
- Да гарантира прозрачност на процесите

## Отговорен екип

- Да разработи концепция за обучение и развитие на професионалите компетенции на HR колегията
- Да организира създаването на работни принципи на Академията
- Да комуникира на членовете на Асоциацията новия подход в областта на споделяне на знанието
- Да създаде Годишен план на Академията за 2010 г.

## Работен екип

- Да разработи работни принципи на HR Тренинг Академията, както следва:
  1. Критерии за избор на обучаващи организации
  2. Принципи на ценообразуването
  3. Теми на модулното обучение